



Gobierno de Puerto Rico  
**JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO**  
División de Investigaciones

Tel. 787-620-954  
Fax. 787-620-954

EN EL CASO DE:

TRABAJADORES UNIDOS DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES (TUAMA)

Y

HIRAM VILLAFañE CENTENO

CASO: CA-2011-40

**AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO**

De conformidad con la Sección 6, de la Regla 601 del Reglamento 7947 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el Presidente de ésta expide el presente Aviso de Desestimación.

El 22 de diciembre de 2011, el Sr. Hiram Villafañe Centeno presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Unión de epígrafe.

582 Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos de un Convenio Colectivo. El mismo lee como sigue:

“La Unión de epígrafe faltó a su deber de justa y adecuada representación al no notificar al querellante la existencia de un Laudo de Arbitraje (A-10-3007) que se emitió el 16 de septiembre de 2011. No fue hasta el 4 de noviembre de 2011 que el querellante visitó la oficina de la Unión fue que le dieron copia del mismo que había sido recibido desde el 23 de septiembre de 2011 en la TUAMA. El querellante constantemente se comunicaba con la Unión preguntando por el caso. Siempre se le notificaba que aún estaba pendiente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

La TUAMA nunca lo citó para comparecer a las vistas de Arbitraje y tampoco se reunieron para discutir los asuntos pertinentes del Caso.

Considero que el hecho de haber existido un Laudo de Arbitraje emitido en el mes de septiembre y no ponerme al tanto hasta el mes de noviembre es una negligencia crasa de la TUAMA y no se justifica. Entiendo que con esta acción de

la TUAMA incurrió en una clara representación inadecuada en violación al Artículo 8, sección 2, Inciso (a) de la Ley 130.

Como consecuencia de dicha acción, solicito a esta Honorable Junta encuentre incursa de violación a la Ley 130, se le imponga una multa a la TUAMA por su negligencia en el manejo de sus funciones y en la representación de sus afiliados."

### **Relación de Hechos**

1. La Autoridad Metropolitana de Autobuses en adelante la Autoridad, se creó al amparo de la Ley Núm. 5 de 11 de mayo de 1959, según enmendada. El propósito de dicha ley fue desarrollar y mejorar, funcionar y administrar facilidades de servicios terrestres de pasajeros en la capital de Puerto Rico y los municipios contiguos, en la forma económica más amplia para así impulsar y promover el bienestar general de la comunidad y aumentar el comercio y la prosperidad.

2. El convenio colectivo aplicable a la controversia que nos ocupa lo es el suscrito entre las partes el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009. El Artículo del Convenio Colectivo aplicable a la controversia es el siguiente:

#### **"ARTÍCULO IX**

##### **QUEJAS Y AGRAVIOS**

A. Para los propósitos de este Convenio, un agravio se define como una disputa, controversia o querrela entre la Autoridad y la Unión o la Autoridad y un empleado o grupo de empleados que surja de la interpretación o de la administración de este Convenio.

B. En caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirá el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualesquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el (sistema de terna se define como sigue: el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso del procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.

C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan los siguientes principios y procedimientos.

1. Las quejas y agravios entre un trabajador y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, no contando sábado, domingo y días feriados para ponerse de acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábado, domingo y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaría del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pusiere de acuerdo, su decisión será final e inapelable.

3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La decisión de dicho árbitro será final e inapelable para ambas partes. En las vistas ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representadas por abogados. Con el propósito de evitarse controversia sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como la Autoridad en el Comité, deberán someter un escrito explicando de qué consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión se entenderá hecha por lo que resulte de tales escritos.

4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querrela, la querrela se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su querrela en ningún otro nivel administrativo o judicial."

A. La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:

1. En casos de apropiación ilegal o robo de fondos o bienes de la Autoridad Metropolitana de Autobuses o de otros empleados.
2. Actos de sabotaje previa radicación de una denuncia ante las Autoridades correspondientes.
3. Posesión y/o uso de sustancias controladas o bebidas alcohólicas en el trabajo.
4. Negarse a someter pruebas para detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la ley 78 del 14 de agosto de 1997."

3. El 4 de abril de 2012, el Representante Legal de la Unión, Lcdo. Leonardo Delgado Navarro envió una carta a nuestras oficinas. En la misma alegó que el querellante se había mantenido incomunicado con la Unión por un largo periodo de tiempo. Indicó que la Unión en varias ocasiones lo citó mediante correo certificado y este nunca recogía la correspondencia en el correo. Además que cuando este fue citado a la vista de arbitraje en el Departamento del Trabajo no compareció ni tampoco se excusó. Por último informó que los compañeros del Sr. Villafañe le notificaron verbalmente que había sido citado por la Unión y que su caso sería visto ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje y este hizo caso omiso.

4. El 20 de abril de 2012, el Representante Legal de la Unión, Lcdo. Leonardo Delgado Navarro envió la Posición Escrita.

5. El 1 de mayo de 2012, la que suscribe le envió una carta al querellante. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para presentarse a nuestras oficinas a prestar declaración jurada el 23 de mayo de 2012 a las 10:00 a.m.

6. El 4 de mayo de 2012, la que suscribe le envió una carta al Representante Legal de la Unión, Lcdo. Leonardo Delgado Navarro. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para que nos certificara las direcciones físicas y postales del querellante desde el 2009 hasta el 2010 cuando lo despidieron. Se le concedió un término a vencer el 21 de mayo de 2012 para presentar lo requerido.

7. El 4 de junio de 2012, la que suscribe le envió una carta a la Vicepresidenta de Gerencia y Capital Humano, Lcda. Rachael Pagán González. En la misma se le solicitó hacer las gestiones pertinentes para que nos certificara las direcciones del querellante para los años 2009 al 2010 cuando lo despidieron. Se le concedió hasta el 15 de junio de 2012 para presentar lo requerido.

8. El 7 de junio de 2012, la Vicepresidenta de Gerencia y Capital Humano, Lcda. Rachael Pagán González envió una carta a nuestras oficinas. En la misma certificó que la dirección del querellante era en el Bo. Buen Consejo donde el Patrono siempre le enviaba la correspondencia.

### Análisis

De la evidencia presentada por las partes se desprende que el querellante fue despedido el 13 de mayo de 2010 por haber incurrido en un patrón de ausentismo. El querellante alegó que la Unión no lo representó adecuadamente pero surge de la evidencia que la Unión (TUAMA) cumplió con su deber de justa representación al tramitar su querrela sobre despido como dispone el Convenio Colectivo en el Artículo IX, Procedimiento de Quejas y Agravios. Por otro lado como es conocido en el ámbito de derecho laboral la Unión no está obligada a la impugnación de un laudo emitido por un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, a menos que se den los criterios establecidos por la jurisprudencia, los cuales citamos a continuación:

**“Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico v. New York & Puerto Rico Steamship Co; 69 DPR 782 (1949).  
“Impugnación o Anulación - Un laudo basado en una sumisión voluntaria puede ser impugnado por (1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta de debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que el laudo no resuelve todas las cuestiones en controversia que se sometieron.”**

Además surgió de la evidencia que previo a lo antes mencionado el 12 de febrero de 2010, la Unión mediante una Estipulación acordó con el Patrono imponerle una probatoria al querellante por doce (12) meses por haberse ausentado desde el 13 de febrero de 2010 al 13 de febrero de 2011 y una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días, comenzando el 15 de febrero al 5 de marzo de 2010. Además acordaron que si el querellante incurría en una (1) ausencia injustificada durante su probatoria por

ausentismo, la Autoridad podría despedirlo sumariamente. De la prueba se desprende que la Unión (TUAMA) gestionó y efectuó todo el trámite que se requería para llegar a un acuerdo con el Patrono para evitar que el querellante fuera despedido.

Por otro lado, nos dimos a la tarea de investigar si en efecto al querellante le asistía la razón cuando alegó que ni el Patrono ni la Unión nunca le notificaron que había sido despedido de empleo y sueldo. Se pudo comprobar que al querellante no le asiste la razón, ya que el querellante advino a conocimiento y aceptó lo acordado en la Estipulación que fue suscrita el 12 de febrero 2010 y esta fue notificada a la misma dirección donde se le cursó la carta notificándole que había sido despedido. Lo anterior fue certificado por la Gerente de Capital Humano, Lcda. Rachel Pagán González en carta del 7 de junio de 2012.


Por otro lado surgió de la evidencia que la Unión además de firmar la Estipulación del 12 de febrero de 2010 para evitar que el querellante fuera despedido también solicitó la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje alegando que el Patrono había despedido injustamente al querellante. El 8 de febrero de 2011, cuando se llevó a cabo la vista de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje a la cual el querellante fue citado y ~~no~~ compareció, este fue debidamente representado por la Unión. El 16 de septiembre de 2011, la Honorable Árbitro, Maité A. Alcántara Mañaná suscribió un Laudo de Arbitraje en el caso número A-10-3007 sobre Despido por Absentismo - Violación de Estipulación. En dicho Laudo la Árbitro, Alcántara determinó que el despido del querellante estuvo justificado y desestimó la querella. Es por todos conocido que cuando existe un Convenio Colectivo en vigor y éste contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios o Arbitraje los mismos deben ser observados por todos los que intervienen en el campo de la relaciones Obrero - Patronales es decir, obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. **San Juan Mercantile Corp.** 104 D.P.R. 86 (1975). El Convenio Colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. **U.I.L. de Ponce Serrallés, Inc.** 116 D.P.R. 348 (1985), y representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por lo tanto, el Convenio Colectivo

regirá las controversias que surjan durante su aplicación. *J.R.T. v. Junta de Administración de Muelle, Municipio de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988); *Luce + Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo*, 86 D.P.R. 425, 440 (1962).

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el *Cargo* en el caso de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de octubre de 2012.

  
Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

#### NOTIFICACION

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia del presente AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO a:

1. Lcdo. Leonardo Delgado Navarro  
Calle Arecibo #8  
Oficina B1  
San Juan Puerto Rico 00917
2. Sr. Hiram Villafañe Centeno  
Residencial Jardines de Selles  
Edificio 3 Apartamento 303  
San Juan Puerto Rico 00924

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de octubre de 2012.



  
Sra. Liza F. López Pérez  
Directora de la Secretaria de la Junta